

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PALU

Gandi¹, Muh. Nawawi, dan Nawawi Natsir²

gandistklaharidjo@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The purposes of this study were: (1) To determine and analyze the influence of career development partially on employee satisfaction at Palu City Department of Public Works; (2) To determine and analyze the influence of organizational climate partially on employee satisfaction at Palu City Department of Public Works; and (3) To determine and analyze the influence of career development and organizational climate simultaneously on employee satisfaction at Palu City Department of Public Works. The type of this research was descriptive and verificative with survey, while the process of this research was quantitative with associative causal approach, namely quantitative research that aims to determine the causal relationship among the three variables, which serves to explain, predict, and control a symptom, with correlation and regression analysis. The samples of this research amounted to 86 respondents out of the researcher, the Head of, and the Secretary of Palu City Department Public Works using saturated sampling technique (census), i.e. the sampling technique that makes the entire population to become samples (Sugiyono, 2007: 65). Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the results showed that the career development variable significantly influenced employee performance with t_{count} amounting to $4.934 > t\text{-table at } 2,000$ or the Sig-t of $0,000 < \alpha \text{ value of } 0.05$; the organizational climate significantly influence employee performance with t_{count} $5.333 > t\text{-table of } 2,000$ or the Sig-t of $0,000 < \alpha \text{ value of } 0.05$; and the variables of career development and organizational climate simultaneously had significant influence on employee performance, with F_{count} value of $68.401 > F\text{-table at } 2.37$ or the Sig-F of $0.000 < \alpha \text{ value of } 0.05$.

Keywords: Career Development, Organizational Climate, Employee Performance

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi.

Menurut Sudarmanto (2009:3) sumber daya manusia merupakan salah satu di antara faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis, maka sangat dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang handal, berkompeten, dan visioner. Kondisi seperti

ini menuntut peningkatan kualitas manusia sebagai prioritas utama, selanjutnya selain hal-hal tersebut kesadaran dan tanggung jawab juga merupakan hal yang paling mendasar dalam pembangunan sumber daya manusia, baik secara pribadi maupun sebagai anggota masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksudkan agar sumber daya manusia yang ada menjadi sumber daya yang berkualitas. Dengan memiliki sumber daya ini, maka diharapkan organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentu, tidak akan mudah mengelola sumber

daya tersebut karena terdapat banyak hal yang harus dipahami dalam upaya menjadikan sumber daya manusia menjadi sumber daya berkualitas. Pencapaian tujuan organisasi dan penyelenggaraan manajemen organisasi akan menjadi efektif dan efisien apabila pemimpin mampu memahami secara benar motivasi individu-individu sebagai bagian dari organisasi.

Menurut Anoraga (2001:8) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Howell dan Dipboye (1986) dalam Munandar (2010:11) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja (pegawai) terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Biasanya pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan harapan pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2001:13) yang menyatakan apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa dia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas dan sebaliknya bila harapannya tidak terpenuhi maka ia akan merasa tidak puas.

Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2012:27). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekayadi

(2009:41) dan Nugroho dan Kunartinah (2012:28) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sadili Samsudin (2006) dalam Isyanto (2013:52) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang (Flippo, 2006:91). Adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah organisasi sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan (Ekayadi, 2009:45).

Selain pengembangan karir, faktor lainnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah iklim organisasi. Reichers dan Scheneider (1990) dalam Vardi (2001:327) mendefinisikan iklim organisasi mengarah pada persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal yang ada dalam organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu representasi dari tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat serta cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Iklim organisasi kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun dimensi-dimensi dari iklim organisasi menurut Fink, Jenk dan Willits, yang dikutip Litwin dan Stringer (1968) dalam Fey dan Beamish (2001:85) antara lain adalah tujuan organisasi, struktur

organisasi, ukuran organisasi, sistem imbalan, komunikasi, norma, lokasi, dan *physical setting*. Iklim organisasi yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan komitmen pegawai pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, terhadap rekan sekerja dalam kelompok kerja, maupun pada organisasi secara umum. Adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persoalan pengembangan karir dan iklim organisasi sangat menarik untuk diteliti terutama di era pelaksanaan otonomi daerah saat ini sehingga ke depan akan memberikan manfaat bagi Pemerintah Daerah untuk senantiasa berusaha memutuskan dan menetapkan kebijakan yang tepat sehubungan dengan pengembangan karir pegawai dengan menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif sehingga memberikan implikasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu sebagai instansi teknis memegang peranan penting dalam layanan infrastruktur untuk memenuhi kebutuhan publik di Kota Palu. Sebagai organisasi yang melayani kebutuhan publik maka Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu dituntut bekerja secara profesional. Oleh karena itu dituntut adanya kinerja pegawai yang baik dan profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin banyak individu yang merasa puas terhadap pekerjaannya sendiri tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu memiliki tugas membantu Walikota Palu dalam bidang Sumber Daya Air, Bina Marga, Energi dan Sumber Daya Mineral serta bidang Pembinaan Pengujian Bahan, Jasa Konstruksi dan Pengelolaan Gedung Negara.

Kepuasan kerja merupakan cerminan keadaan emosional seorang pegawai yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan

yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja bagi organisasi secara keseluruhan, karena tanpa adanya dukungan dari kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di semua tingkat organisasi maka tujuan organisasi mustahil dapat terwujud dengan baik. Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu dalam melaksanakan tugasnya beberapa tahun ini dianggap belum sepenuhnya mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari program kerja yang dilaksanakan belum sepenuhnya mampu diselesaikan sesuai target. Keadaan ini menunjukkan ketepatan waktu menjadi penghambat Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu dalam memenuhi target. Ketidakmampuan Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu memenuhi target memberikan indikasi bahwa sebagian dari pegawai memiliki kepuasan kerja rendah.

Sebagai pemegang wewenang proyek-proyek infrastruktur vital di Kota Palu, Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu harus bekerja keras untuk membuktikan kinerjanya kepada masyarakat. Hal ini tentunya harus dilakukan dengan senantiasa memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja setiap pegawai yang ada di dalam organisasi. Berkaitan dengan beberapa kondisi tersebut di atas, maka terdapat masalah yang masih berlanjut yang dihadapi Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu yaitu mengapa masih ada pegawai yang kepuasan kerjanya lebih rendah dari pegawai lainnya. Kepuasan kerja yang rendah sangat mungkin disebabkan karena pimpinan kurang adil dalam mengambil dan memutuskan kebijakan terhadap pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dalam lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu didapatkan beberapa masalah yang dihadapi pegawai sehubungan dengan masalah pengembangan karir mereka sehingga menimbulkan

ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Beberapa masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir pegawai tersebut, diantaranya adalah pimpinan tidak memberi kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan SDM mereka dibidang ilmu yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya sehingga pegawai merasa mendapat perlakuan yang tidak adil; pimpinan kurang memberikan informasi terkait dengan karir pegawai sehingga penempatan pegawai dalam posisi jabatan struktural tertentu terkesan bukan berdasarkan pada karir pegawai tetapi lebih kepada unsur kedekatan emosional pegawai dengan pimpinan sehingga sering terjadi penempatan pegawai untuk menduduki jabatan struktural tertentu tidak sesuai dengan disiplin ilmu, keterampilan dan keahliannya. Hal lainnya yang sering pula terjadi berkaitan dengan masalah pengisian jabatan struktural tertentu khususnya untuk eselon IV yang tidak diberikan kepada pegawai dari Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu itu sendiri yang telah memenuhi syarat untuk dipromosikan, tetapi diberikan kepada pegawai dari SKPD lain yang ditempatkan menjadi pimpinan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Fenomena-fenomena tersebut di atas, menyebabkan pengembangan karir yang diharapkan pegawai tidak sesuai dengan kenyataan yang dihadapinya sehingga kondisi ini dapat menghambat pengembangan karir pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Hal ini harus segera di atasi karena pengembangan karir (*career development*) memainkan peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Fungsi pengembangan karir menentukan tujuan untuk pengembangan pegawai secara

sistematis, dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti bagi individu maupun bagi organisasi. Model pengembangan karir berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 mencakup:

1. Pendidikan meliputi item: pendidikan dasar (SD dan SLTP), pendidikan umum (SLTA) dan Perguruan Tinggi (PT).
2. Pendidikan dan pelatihan dalam jabatan meliputi item: Diklat Kepemimpinan II dan Diklat Kepemimpinan III.
3. Masa kerja, yaitu lamanya kerja pegawai dalam tahunan seperti: 0-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun dan lebih dari 20 tahun.
4. Pangkat atau golongan IV/e-IV/a dan III/d-III/a.
5. Jabatan meliputi item: kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang hak seorang pegawai.

Pengembangan karir yang jelas menjadikan pegawai memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi. Ikatan ini mencerminkan keinginan pegawai untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama dalam organisasi dan memberi dampak positif bagi pegawai dan keuntungan bagi organisasi. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai. Pengembangan karir secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri.

Selain pengembangan karir, masalah iklim organisasi yang belum sepenuhnya kondusif dalam menciptakan kinerja organisasi turut pula mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dalam lingkungan

Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu didapatkan beberapa masalah yang dihadapi pegawai sehubungan dengan masalah iklim organisasi sehingga memberikan dampak pada ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Beberapa masalah berkaitan dengan iklim organisasi tersebut, diantaranya adalah berhubungan dengan struktur organisasi yang belum sesuai dengan harapan pegawai dan tanggung jawab pegawai yang masih tumpang tindih, serta rendahnya dukungan organisasi terhadap pegawai yang bekerja diluar kantor. Hal lainnya yang sering pula terjadi berkaitan dengan masalah sistem imbalan dari besarnya tanggung jawab seorang pengawas lapangan yang menjadi ujung tombak pelaksanaan teknis kegiatan dilapangan yang selalu berhubungan dengan pemeriksaan fisik dan keuangan tidak mendapatkan tunjangan (honor) yang sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang pengawas teknik lapangan, hasil kerja atau pekerjaan tambahan (lembur) yang begitu banyak tidak sesuai dengan upah yang diharapkan pegawai, kurangnya penghargaan kepada pegawai atas kinerja yang dicapai dan sering diperlakukan tidak adil bila berkaitan dengan kepentingan pribadi dan golongan (Politik) sehingga memberikan implikasi pada harmonisasi komunikasi di antara sesama pegawai dan diantara pegawai dengan atasannya. Selain itu, norma yang berlaku di kantor belum sepenuhnya dipatuhi oleh pegawai, dimana masih ada pegawai yang sering datang terlambat ke kantor dan pulang kantor lebih cepat dari waktu kerja yang telah ditentukan, masih ditemukan adanya pegawai yang tidak masuk kantor atau meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.

Masalah iklim organisasi lainnya di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, berkaitan dengan keberadaan fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan yang dinilai belum memadai, seperti: gedung kantor masih menyewa rumah

kontrakkan, komputer dan printer masih kurang, proses perbaikan komputer dan printer memakan waktu yang lama, dalam pelaporan online jaringan internet sering terganggu, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda dan terbengkalai ditambah lagi seringnya terjadi pemadaman listrik di Kota Palu.

Fenomena-fenomena tersebut di atas, menyebabkan harapan pegawai akan adanya sebuah iklim organisasi yang kondusif dalam lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan kenyataan yang dihadapinya sehingga bila tidak segera di atasi dapat memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Padahal setiap pegawai dalam sebuah organisasi menghendaki adanya iklim organisasi yang kondusif dalam lingkungan kerjanya sebagai salah satu prasyarat terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, maka iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya, yang merupakan persepsi dan pengamatan pegawai terhadap situasi organisasi dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu ?
2. Apakah iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu ?
3. Apakah pengembangan karir dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu ?

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka jenis penelitian meliputi penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variabel penelitian serta keterkaitannya dengan fenomena di lapangan melalui tanggapan responden, sedangkan untuk menjawab hipotesis penelitian, digunakan penelitian verifikatif dengan tipe penelitian dapat dikelompokkan kedalam *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan pengaruh hubungan diantara variabel penelitian.

Studi ini menggunakan metode penelitian survey, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2005:7). Pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif kausal, artinya penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara tiga variabel, yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, dengan analisis korelasi dan regresi.

Jumlah pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu dalam tingkatan pangkat serta golongan sebanyak 86 orang pegawai. Mengingat dalam penelitian ini, jumlah populasi penelitian relatif terbatas, maka untuk menjamin keakuratan data penelitian, maka peneliti menetapkan seluruh anggota populasi yang ada sebagai sampel penelitian, dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu teknik penarikan sampel yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2007:65). Lebih lanjut, Sugiyono (2007:67), mengemukakan bahwa teknik sampel jenuh (sensus) dalam suatu riset

penelitian digunakan jika jumlah populasi penelitian relatif terbatas. Biasanya populasi penelitian jumlahnya tidak melebihi dari 100 subjek, dimana dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 86 orang responden diluar dari peneliti, Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu sebagai sampel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis permasalahan adalah Regresi Linear Berganda. Model umum regresi linier berganda menurut Sugiyono, (2006:21) diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Variabel *dependen*)

β_0 = Konstanta (*Intercep*)

β_1 - β_2 = Besaran yang akan diduga (Koefisien regresi)

X_1 - X_n = Variabel bebas (Variabel *Independen*)

e = Kesalahan pengganggu (*Error*)

Persamaan di atas dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

β_0 = Konstanta

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Iklim Organisasi

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi

e = *Error*

Untuk menguji koefisien regresi linier berganda secara parsial (individu) maupun simultan (serempak) digunakan pengujian hipotesis statistik uji-t, uji-F dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer program statistik *SPSS For Wind*

Release 18.0, diperoleh intisari hasil-hasil penelitian dari tanggapan 86 orang responden sehubungan dengan dugaan pengaruh kedua variabel *independen* (pengembangan karir dan iklim organisasi)

terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, dengan hasil rincian di formulasikan dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

No.	Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig-t	α
		B	Std. Error	Beta			
1.	Pengembangan karir (X_1)	0,420	0,085	0,422	4,934	0,000	0,05
2.	Iklim organisasi (X_2)	0,542	0,102	0,456	5,333	0,000	0,05
Constanta = 0,048 Adj. R-Squared (R^2) = 0,613 Multiple R = 0,789							

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti dalam Tabel 1 di atas, bila dikonfersikan ke dalam model persamaan Regresi Linear Berganda, maka dapat dibuat bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,048 + 0,420 X_1 + 0,542 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama penelitian menyatakan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Nilai t-hitung variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 4,934 > t-tabel sebesar 2,000 atau nilai Sig-t variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,000 < nilai α 0,05 di tingkat kepercayaan 95%. Hal ini memberikan makna secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Kesimpulan untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_i , artinya hipotesis pertama penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua penelitian menyatakan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Nilai t-hitung variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 5,333 > t-tabel sebesar 2,000 atau nilai Sig-t variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 0,000 < nilai α 0,05 di tingkat kepercayaan 95%. Hal ini memberikan makna secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan (bermakna), terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Kesimpulan untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_i , artinya hipotesis kedua penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

c. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga penelitian menyatakan Pengembangan karir dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Pengaruh variabel independen secara keseluruhan, ditunjukkan nilai koefisien determinasi simultan (Adj. *R-Squared*) sebesar 0,613. Nilai ini memberikan makna variabel (pengembangan karir dan iklim organisasi dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 61,3% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Nilai koefisien korelasi simultan (Multiple-R) sebesar 0,789, memberikan makna bahwa hubungan (korelasi) secara simultan kedua variabel independen (pengembangan karir dan iklim organisasi) dalam penelitian ini sebesar 78,9% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu. Hubungan ini berada dalam kategori berhubungan kuat.

Kemudian nilai *F*-hitung sebesar 68,401 > *F*-tabel sebesar 2,37 atau nilai *Sig-F* sebesar 0,000. Jika dibandingkan nilai *Sig-F* (0,000) dengan nilai α 0,05, berarti seluruh variabel *independen* (*X*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*Y*), dengan kata lain pengembangan karir (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Kesimpulan untuk hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah menolak H_0 dan menerima H_i , artinya hipotesis ketiga penelitian secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu

Pengembangan karir (X_1), dalam konteks penelitian ini adalah merupakan upaya meningkatkan peranan atau status seorang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu ke jabatan atau lokasi yang lebih tinggi atau baik. Pengembangan karir diukur dengan dimensi mengacu kepada teori Davis

(2006:120) yang menyatakan untuk mencapai keuntungan dalam pembinaan karir pegawai, bagian personalia mendorong perencanaan karir dengan tiga cara, yaitu: (1) Pendidikan dan Latihan; (2) Informasi Karir; dan (3) Penyuluhan Karir.

Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, dengan nilai *t*-hitung pengembangan karir (X_1) 4,934 > nilai *t*-tabel 2,000 atau nilai *Sig-t* pengembangan karir (X_1) 0,000 < nilai α 0,05 di tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan nilai pengaruh variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,422 atau 42,2%, sehingga secara empiris ditemukan adanya pengaruh yang erat secara parsial antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Hal ini dapat dimaknai bahwa ada peranan penting dari pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, dimana secara deskriptif diketahui bahwa item pernyataan keempat “Penilaian promosi berdasarkan pada tingkat pengetahuan pegawai”, item pernyataan keenam “Penilaian promosi berdasarkan pada kuantitas kerja pegawai” dan item pernyataan keenam belas “Atasan secara terbuka memberikan informasi tentang kursus-kursus terhadap pegawai” yang memiliki peranan paling penting dalam variabel pengembangan karir (X_1) dengan nilai rata-rata (*mean*) tanggapan masing-masing sebesar 3,79. Mengindikasikan bahwa responden mempersepsikan dengan nilai persepsi yang baik atas pernyataan yang menyatakan penilaian promosi berdasarkan pada tingkat pengetahuan pegawai, penilaian promosi berdasarkan pada kuantitas kerja pegawai, dan atasan secara terbuka memberikan informasi tentang kursus-kursus terhadap pegawai,

dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) berada diantara batasan interval 3,41-4,21 (kategori penilaian Baik) memiliki kontribusi penting membentuk pengembangan karir pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Peranan penting dari dimensi pendidikan dengan indikator pengembangan dalam pengembangan karir pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, ditandai dengan Penilaian promosi untuk menduduki spesifikasi jabatan struktural tertentu disesuaikan dengan pendidikan formal pegawai, Penilaian promosi untuk menduduki spesifikasi jabatan struktural tertentu melihat pada pangkat pegawai, dan Penilaian promosi untuk menduduki spesifikasi jabatan struktural tertentu melihat pada golongan pegawai.

Kesimpulan akhir dari ditemukannya secara empiris dalam penelitian ini pengaruh signifikan (nyata) secara parsial variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, tidak saja memberikan dukungan terhadap teori pengembangan karir yang telah dikemukakan sebelumnya, namun disisi yang lain turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Sumini (2014), yang menemukan hasil bahwa pengembangan karir secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu

Iklim organisasi (X_2), dalam konteks penelitian ini adalah cara pandang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu terhadap instansinya yang akan dapat menimbulkan pengaruh besar kepada ketaatan dan tanggung jawab kerjanya. Pada konteks penelitian ini iklim organisasi diukur dengan menggunakan dimensi-

dimensi mengacu kepada teori yang dikemukakan Fink, Jenk dan Willits, yang dikutip Litwin dan Stringer (1968) dalam Fey dan Beamish (2001:85) yang menyatakan Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal dan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dibutuhkan dimensi-dimensi antara lain adalah: (1) Tujuan Organisasi; (2) Struktur Organisasi; (3) Ukuran Organisasi; (4) Sistem Imbalan; (5) Komunikasi; (6) Norma; (7) Lokasi; dan (8) *Physical Setting*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, dengan nilai t-hitung variabel iklim organisasi (X_2) sebesar ,333 > t-tabel sebesar 2,000 atau nilai Sig-t variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 0,000 < nilai α 0,05 di tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan nilai pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,456 atau 45,6%, sehingga secara empiris ditemukan adanya pengaruh yang erat secara parsial antara variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Hal ini dapat dimaknai bahwa ada peranan penting dari iklim organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, dimana secara deskriptif diketahui bahwa item pernyataan kedua puluh empat “Saya merasa dekat menuju lokasi tempat saya bekerja”, yang memiliki peranan paling penting dalam variabel iklim organisasi (X_2) dengan nilai rata-rata (*mean*) tanggapan masing-masing sebesar 4,48. Hal ini mengindikasikan responden penelitian mempersepsikan dengan nilai persepsi yang sangat baik atas pernyataan yang menyatakan saya merasa dekat menuju lokasi tempat saya bekerja, dengan nilai persepsi sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) berada diantara batasan interval 4,22-

5,00 (kategori penilaian Sangat Baik) sehingga memiliki kontribusi penting membentuk iklim organisasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Kesimpulan akhir dari ditemukannya secara empiris dalam penelitian ini pengaruh signifikan (nyata) secara parsial variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, tidak saja memberikan dukungan terhadap teori iklim organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya, namun disisi yang lain turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Rosmaniar (2013), yang menemukan hasil bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda.

Pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu

Pengembangan karir (X_1), adalah merupakan upaya meningkatkan peranan atau status seorang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu ke jabatan atau lokasi yang lebih tinggi atau baik. Pada konteks penelitian ini pengembangan karir diukur dengan dimensi-dimensi mengacu kepada teori yang dikemukakan Davis (2006:120) yang menyatakan untuk mencapai keuntungan dalam pembinaan karir pegawai, bagian personalia mendorong perencanaan karir dengan tiga cara, yaitu: (1) Pendidikan dan Latihan; (2) Informasi Karir; dan (3) Penyuluhan Karir.

Sedangkan Iklim organisasi (X_2), adalah cara pandang pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu terhadap instansinya yang akan dapat menimbulkan pengaruh besar kepada ketaatan dan tanggung jawab kerjanya. Pada konteks penelitian ini iklim organisasi diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi mengacu kepada teori yang dikemukakan Fink, Jenk

dan Willits, yang dikutip Litwin dan Stringer (1968) dalam Fey dan Beamish (2001:85) yang menyatakan Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal dan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dibutuhkan dimensi-dimensi antara lain adalah: (1) Tujuan Organisasi; (2) Struktur Organisasi; (3) Ukuran Organisasi; (4) Sistem Imbalan; (5) Komunikasi; (6) Norma; (7) Lokasi; dan (8) *Physical Setting*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Latihan; Informasi Karir; dan Penyuluhan Karir merupakan dimensi dari pengembangan karir yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, dimana jika pegawai mendapatkan Pendidikan dan Latihan; Informasi Karir; dan Penyuluhan Karir, maka kondisi ini akan memberikan dorongan pada peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Tujuan Organisasi; Struktur Organisasi; Ukuran Organisasi; Sistem Imbalan; Komunikasi; Norma; Lokasi; dan *Physical Setting* merupakan dimensi dari iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, dimana jika pegawai mendapatkan kejelasan tentang Tujuan Organisasi; Struktur Organisasi; Ukuran Organisasi; Sistem Imbalan; Komunikasi; Norma; Lokasi; dan *Physical Setting*, maka kondisi ini akan memberikan dorongan pada peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Realitas di atas didukung dengan nilai F-hitung sebesar 68,401 > nilai F-tabel sebesar 2,37 atau nilai Sig-F sebesar 0,000 < nilai α 0,05, berarti variabel pengembangan karir (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas

Pekerjaan Umum Kota Palu. Sedangkan nilai pengaruh variabel pengembangan karir (X_1) dan variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi simultan (Adj. *R-Squared*) sebesar 0,613. Nilai ini memberikan makna bahwa kedua variabel independen penelitian (pengembangan karir dan iklim organisasi) dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 61,3% terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Kesimpulan akhir dari ditemukannya secara empiris dalam penelitian ini pengaruh signifikan (nyata) secara simultan variabel pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, memberikan dukungan pada hasil penelitian Ery Sandhi Dwi Rahdian (2015), yang menemukan hasil bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Situbondo.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,422 atau 42,2% atau pengembangan karir berpengaruh sedang terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.
2. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,456 atau 45,6% atau iklim organisasi berpengaruh

sedang terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Rekomendasi

1. Harus ada penekanan perhatian dari unsur pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu untuk lebih serius mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan upaya-upaya dalam pengembangan karir pegawai dengan memberikan penekanan penilaian promosi secara transparan dan berkeadilan kepada setiap pegawai untuk dapat menduduki spesifikasi jabatan struktural tertentu dengan melihat pada golongan pegawai dan prestasi kerjanya.
2. Harus ada penekanan perhatian dari unsur pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu untuk lebih serius dalam upaya menciptakan iklim organisasi kondusif di lingkup kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu dengan memberikan penekanan perhatian pada kondisi fisik bangunan kantor yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.
3. Harus ada penekanan perhatian dari unsur pimpinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu untuk lebih serius dalam upaya pembinaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui upaya pengembangan karir dan peningkatan iklim organisasi di lingkup kerja Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang setinggi-tingginya dan setulus-tulusnya kepada yang terhormat Bapak Dr. Muh. Nawawi, M.Si., selaku Ketua Tim Pembimbing dan Bapak Dr. Nawawi Natsir, M.Si., selaku Anggota Tim Pembimbing, yang telah banyak mencurahkan perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis sejak

perencanaan penelitian sampai penulisan tesis ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith, 2006. *Human Behaviour at Work, Organizational Behaviour*, Mc.Graw-Hill Publishing Company Ltd., New Delhi.
- Ekayadi, Septyaningsih, 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya, di Akses 23 Agustus 2016 situs Word Wide Web, <http://serunimarinda.mhs.narotama.ac.id/2012/06/19/jurnal-karir>.
- Ery Sandhi Dwi Rahdian, 2015. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Situbondo, *Thesis*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fey, Carl F., dan Beamish, Paul W., 2001. *Organizational Climate Similarity and Performance: International Joint Ventures In Russia*, *Organizational Studies*, 22/5, 853-882.
- Flippo, Edwin B., 2006. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Mas'ud, Erlangga, Jakarta.
- Isyanto, Yun, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Munandar, A.S., 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press, Jakarta.
- Nugroho, Ika Paska dan Kunartinah, 2012. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.XIV No.2, 11, 107-122.
- Rosmaniar, 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda, *Thesis*, Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM; Teori, Dimensi Pengukuran dan Implikasi Dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sumini, 2014. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo, *Thesis*, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung.
- Vardi, Yoav, 2001. The Effect of Organizational Climates on Misconduct at Work, *Journal of Business Ethics*, 29:325-337, Kluwer Academic Publishers, Printed in the Netherland.